



N° d'ordre

Numéro du répertoire	du
2019 /	
R.G. Trib. Trav.	
17/3333/A	
Date du prononcé	
15 octobre 2019	
Numéro du rôle	
2018/AL/532	

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Division Liège

CHAMBRE 3-F

Arrêt

(+) contrat de travail ouvrier
1/motif grave-absence injustifiée nonobstant deux rappels – preuve de l'envoi d'un certificat médical- absence de motif grave
2/ licenciement abusif ou manifestement déraisonnable (non)
Non application de l'article 2 de la convention collective de travail n°109 – Application de l'article 11 de cette convention
Article 70 de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence qui applique à certains travailleurs un régime de préavis réduit
Régime transitoire prévu par l'article 70§1er – défaut de concordance entre la période d'application de ce régime transitoire et celle de sa compensation portant sur l'application de l'article 11 de la convention n° 109- discrimination entre les ouvriers du même secteur- application du régime jusqu'au 31.12.2017.

EN CAUSE :

LA SA T [REDACTED]

partie appelante, ci-après dénommée l'employeur ou la SA T.

comparaissant par Maître STAS Zoé, avocat, substituant Maître NEUPREZ Vincent, avocat, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2,

CONTRE :

Monsieur B [REDACTED]

partie intimée, ci-après dénommée le travailleur ou Monsieur B.

comparaissant par Maître ROBIDA Stéphane, avocat, à 4100 BONCELLES, route du Condroz, 61 – 63.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 septembre 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 10 juillet 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6ème Chambre (R.G. : 17/3333/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 03 septembre 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le lendemain, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 septembre 2018 ;
- l'ordonnance rendue le 27 septembre 2018, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 septembre 2019 ;
- les conclusions et inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 27 novembre 2018 ;
- les conclusions de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 22 février 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante remis au greffe de la cour le 3 septembre 2019 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 17 septembre 2019.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 septembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRe– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

Par requête du 22.08.2017 et sur base du dispositif de ses conclusions prises devant le tribunal, Monsieur B. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- à titre principal,
 - la somme brute de 3.504,24 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis
 - la somme brute de 15.185,04 euros à titre d'indemnités pour licenciement abusif
- à titre subsidiaire,
 - la somme brute de 3.504,24 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis
 - la somme brute de 9.928,68 euros à titre de licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines)
- sommes à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 20.02.2017 outre les dépens de l'instance (1320 € étant l'indemnité de procédure et 20 € étant la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € selon les articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

L'employeur conclut au non fondement de la demande et a liquidé ses dépens à la somme de 1.320 €.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 10.07.2018, le tribunal du travail a dit la demande recevable et fondée et a condamné l'employeur à payer au travailleur les sommes suivantes :

-3.504,24 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis

-15.185,04 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif

-à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20.02.2017

Il a condamné l'employeur aux dépens (1.340 euros à titre d'indemnité de procédure outre 20 euros à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne).

Il a dit que l'exécution provisoire est de droit en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire et a autorisé l'employeur à cantonner les montants de la condamnation.

I.3. Les demandes et les moyens des parties en appel

I.3.1°. Les demandes et les moyens de la partie appelante, l'employeur

Par son appel, la requête ayant été déposée au greffe de la cour le 03.09.2018 et sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer intégralement le jugement dont appel sauf en ce qu'il a dit le licenciement pour motif grave régulier en la forme et de dire les demandes de Monsieur B. non fondées en le condamnant aux frais et dépens des deux instances.

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

1. l'employeur n'a jamais reçu le courrier recommandé envoyé par Monsieur B. le 01.02.2017, manifestement, les services de la poste ont dû faire une erreur dans la distribution : la signature ne correspond à celle d'aucun responsable de l'employeur.

De ce fait, l'employeur a adressé deux courriers de mise en demeure à Monsieur B. afin qu'il justifie la prolongation de son absence et Monsieur B. qui reconnaît avoir reçu les courriers de son employeur, n'y a sciemment pas répondu, considérant qu'il n'en avait pas « l'obligation » ce qui démontre la désinvolture qui lui est reprochée à titre de motif grave.

Il importe peu que Monsieur B. soit en mesure de démontrer l'envoi de son certificat médical par courrier recommandé.

2. Monsieur B. était ouvrier-magasinier et était visé par la dérogation temporaire prévue par l'article 70, § 1er de la loi du 26.12.2013, jusqu'au 31.12.2017.

La CCT n°109 avait spécifiquement prévu une application temporaire du chapitre V :

« Pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er de la loi du 26 décembre 2013, seul le chapitre V de la présente convention collective de travail s'applique **jusqu'au 31 décembre 2015**. À partir du 1er janvier 2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la présente convention collective de travail, à l'exception du chapitre V ».

Au moment du licenciement de Monsieur B., le chapitre V de la CCT n°109 ne lui était donc plus applicable.

Le jugement dont appel condamne pourtant l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sur pied de l'article 11 de la CCT n° 109, estimant que cet article devrait continuer à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2017.

3. Il est indéniable que, lorsque Monsieur B. a reçu les avertissements de son employeur, il aurait dû prendre contact avec celui-ci, ne serait-ce que pour confirmer l'envoi du certificat. Il a considéré qu'il n'en avait pas l'obligation et n'en a donc délibérément rien fait. Ce faisant, il témoigne d'une désinvolture fautive, laquelle justifie la décision prise.

Le jugement entrepris reconnaît d'ailleurs que Monsieur B. « aurait pu réagir » suite aux courriers envoyés par son employeur.

Le licenciement était justifié par l'attitude de Monsieur B. ce qui exclut de considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable ou abusif.

1.3.2°. Les demandes et les moyens de la partie intimée, le travailleur

Sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, Monsieur B. postule la confirmation du jugement dont appel outre la condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance d'appel (1.320 € étant l'indemnité de procédure à augmenter de la contribution de 20 € due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

À titre subsidiaire, il est demandé de condamner l'employeur au paiement de la somme de 9.928,68 € brut à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 20.02.2017 jusqu'à complet paiement, outre les dépens.

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

1. Le délai légal de trois jours n'a pas été respecté puisque Monsieur B. est licencié le 20.02.2017 pour des faits qui sont connus depuis le 01.02.2017

2. Monsieur B. n'a commis aucune faute et certainement pas une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il a dument justifié son incapacité de travail par l'envoi d'un certificat médical par recommandé du 01.02.2017 réceptionné par l'employeur le 03.02.2017 et il ne peut donc lui être reproché de ne pas avoir répondu aux demandes postérieures de l'employeur.

Cette incapacité était également justifiée auprès de l'assureur-loi que l'employeur aurait pu interroger avant de le licencier.

Monsieur B. était en incapacité de travail depuis un accident du travail survenu le 08.07.2013 et donc de longue date et a toujours justifié son incapacité par l'envoi d'un recommandé postal.

3. Monsieur B. a été licencié le 20.02.2017, il n'avait d'autre possibilité que d'introduire une demande pour licenciement manifestement déraisonnable selon la CCT n°109.

Néanmoins, le régime des dérogations temporaires (qui s'applique à Monsieur B.) et permanentes repris à l'article 70 paragraphes 1er et 4 de la loi du 21.12.2013 a fait l'objet d'une annulation partielle par la Cour constitutionnelle dans un arrêt du 17.09.2015.

Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a annulé l'article 70 paragraphe 4 tout en maintenant ses effets jusqu'au 31.12.2017 afin d'aligner le régime «permanent» sur le régime « temporaire ».

Cet arrêt a donc pour conséquence que jusqu'au 31.12.2017, il n'existait plus qu'un seul régime, à savoir un régime temporaire.

Dans le cadre de son arrêt, la Cour constitutionnelle a rappelé à différentes reprises qu'une différence de régime entre employé et ouvrier en ce qui concerne les délais de préavis pouvait persister mais que cette différence de régime devait à tout le moins cesser le 01.01.2018.

La Cour a justifié qu'il pouvait encore y avoir une différence de traitement compte tenu du fait que le régime de mise en oeuvre du statut unique est le résultat d'un compromis difficile à atteindre notamment en tenant compte de la matière socio-économique concernée (B12, page 34).

Il convient donc de constater que selon l'arrêt de la Cour constitutionnelle, au moment du licenciement, seul le régime édicté par l'article 70 paragraphe 1er pouvait s'appliquer.

L'article 2 paragraphe 5 de la CCT n°109 a été rédigé par les partenaires sociaux afin de faire écho aux articles 70 paragraphe 1er et paragraphe 4 de la loi du 26.12.2013 qui prévoyaient une dérogation aux délais de préavis.

Le 1er alinéa de cet article 2 paragraphe 5 de la CCT n°109 prévoit que la CCT ne s'appliquera jamais aux travailleurs concernés par l'article 70 paragraphe 4 de la loi du 26.12.2013, soit les travailleurs concernés par le régime de préavis réduit permanent.

L'alinéa 2 de l'article 2 paragraphe 5 de la CCT n°109 est, quant à lui, une application de l'article 70 paragraphe 1er de la loi du 26.12.2013 et concerne donc les travailleurs ayant un préavis réduit de manière temporaire.

A partir du moment où l'article 2 paragraphe 5 de la CCT n°109 fait une application des règles édictées à l'article 70 paragraphes 1 et 4 de la loi du 26.12.2013, il y a également lieu que cet article 2 paragraphe 5 en soit le juste reflet.

Or, l'article 70 paragraphe 1er de la loi du 26.12.2013 prévoit un régime temporaire du 01.04.2014 jusqu'au 31.12.2017 alors que l'article 2 paragraphe 5 prévoit ce même régime temporaire du 01.04.2014 jusqu'au 31.12.2015.

Il n'y a aucune raison objective permettant d'appliquer l'article 2 paragraphe 5 alinéa 2 jusqu'au 31.12.2015 plutôt que jusqu'au 31.12.2017.

En appliquant cet article 2 paragraphe 5 alinéa 2 jusqu'au 31.12.2015, les partenaires sociaux ont créé une nouvelle discrimination entre ouvriers ou entre ouvriers et employés, discrimination qui ne peut être tolérée notamment compte tenu des différents arrêts de la Cour constitutionnelle concernant le statut unique.

Les partenaires sociaux ont instauré le maintien du régime du licenciement abusif en vue de compenser la différence de traitement quant au délai de préavis entre les travailleurs.

Dans la mesure où Monsieur B. se voit appliquer le régime réduit des délais de préavis jusqu'au 31.12.2017, il n'y a aucune raison de ne pas lui appliquer le régime du licenciement

abusif également au lieu de limiter celui-ci au 31.12.2015.

Par conséquent, il y a lieu d'écarter la disposition reprise à l'article 2 paragraphe 5 alinéa 2 de la convention collective n°109 et donc d'appliquer le régime du licenciement abusif tel que prévu à l'article 11 de la convention collective n°109.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que le licenciement est dû à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou à un problème d'organisation au niveau de l'entreprise.

Dans le cas d'espèce, aucune faute, aussi minime soit-elle, ne peut être reprochée à Monsieur B.

Le licenciement n'est pas donc dû à sa conduite ou son aptitude.

L'employeur ne prouve pas que le licenciement serait dû à un problème d'organisation au niveau de l'entreprise.

Par conséquent, Monsieur B. est en droit d'obtenir une indemnité pour licenciement abusif équivalente à 6 mois de rémunération, soit à la somme de 15.185,04 euros bruts (26 x 40 x 14,6010) à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 20.02.2017 jusqu'à complet de paiement).

Si la Cour de Céans considère que Monsieur B. ne peut se voir appliquer les règles relatives au licenciement abusif, il estime alors que l'employeur lui est redevable d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération selon la convention collective n°109 pour licenciement manifestement déraisonnable.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Monsieur B. est occupé en qualité de chef magasinier par la société GCL depuis le 22.10.2008 (selon les indications reprises sur le formulaire C4 et sur l'attestation d'occupation délivrés par l'employeur) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein.

Il a été transféré à la SA T. à la date du 01.08.2016.

Il est en incapacité de travail depuis un accident du travail survenu le 08.07.2013.

L'assureur-loi a informé l'employeur par courrier du 11.07.2016 qu'une période d'incapacité courant du 27.04.2016 au 31.07.2016 était couverte en assurance-loi.

Les fiches de paie des mois de septembre à décembre 2016 et du mois de janvier 2017 mentionnent des jours assimilés en couverture accident de travail.

L'incapacité de travail de Monsieur B. était justifiée par certificat médical jusqu'au 31.01.2017.

Il a envoyé un certificat de prolongation couvrant la période du 01.02.2017 au 30.04.2017 par courrier recommandé du 01.02.2017 dont les services postaux précisent assurer la délivrance à son adresse de destination en date du 03.02.2017.

Par lettre recommandée du 07.02.2017, l'employeur met Monsieur B. en demeure de justifier son absence depuis le 01.02.2017 et ce au plus tard le 13.02.2017 à 14H00 ; les absences injustifiées ne sont pas tolérées dans l'entreprise parce qu'elles dérangent l'organisation du travail.

Par lettre recommandée du 14.02.2017, l'employeur met une seconde fois Monsieur B. en demeure de justifier son absence depuis le 01.02.2017 et ce au plus tard le 20.02.2017 à 14H00, sous peine de retenir une faute grave.

Par lettre recommandée du 20.02.2017, l'employeur licencie Monsieur B. pour motif grave en ces termes :

« Le 7/2/2017 et le 14/2/2017, je vous ai adressé des lettres recommandées avec la demande de reprendre immédiatement le travail ou de justifier votre absence.

Je considère le fait qu'à ce jour, le 20/2/2017, vous n'avez toujours pas repris le travail ni justifié votre absence, comme une faute grave qui rend toute collaboration professionnelle ultérieure immédiatement et définitivement impossible.

Je me vois dès lors obligé de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail pour motif grave ».

Par courrier du 24.02.2017 de son organisation syndicale, Monsieur B. invoque avoir envoyé par recommandé le 01.02.2017 un certificat médical de prolongation de son incapacité et que les services postaux lui ont confirmé la réception de cet envoi le 03.02.2017 ; il sollicite l'annulation de la décision de rompre le contrat.

Par lettre du 02.03.2017, l'employeur invoque ne pas avoir reçu de certificat médical de prolongation et que la charge de la preuve de l'envoi du certificat médical incombe à Monsieur B.

Par lettre du 16.03.2017, l'organisation syndicale de Monsieur B. indique disposer de la preuve de l'envoi du certificat médical de prolongation. S'étant acquitté de ses obligations, Monsieur B. estime ne pas avoir à répondre à ces courriers et confirme sa demande d'annulation du licenciement pour motif grave ou le respect des dispositions en matière de préavis.

Le 21.03.2017, l'employeur indique que si il avait reçu le certificat, il n'aurait pas envoyé les lettres des 07.02 et 14.02.2017 ; il maintient sa position.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2. 1°- Le motif grave

α- Respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

La cour, saisie d'un litige sur cette base doit donc vérifier:

-d'office, sauf à vérifier au préalable l'existence d'une renonciation valable¹, le respect du double délai de 3 jours c'est-à-dire le délai pour donner le congé (dans les 3 jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du motif grave) et le délai pour notifier, selon les modalités prévues, les motifs invoqués pour justifier la rupture : le délai commence à courir à partir du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.²

- la précision des motifs invoqués au titre de motif grave :

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui. »³

¹Cass., 22 mai 2000, Pas, 2001, p.943 («Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la même loi, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins et peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ; Que cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur, donc du demandeur ; Attendu que, partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps ») et C.T. Mons, 29/06/2011, RG n°2010/AM/326 cité dans BSJ n°463, nov. 2011-1 p.6.

²V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 655 et s.

³Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I p. 900 ; B.PATERNOSTRE, « La précision du motif grave ... Le clair ou l'obscur ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 141 et suivantes ; Deckers, H., « Le licenciement pour motif grave - Chronique de jurisprudence (2012-2016) - Définition et formalisme », Or., 2018/5, pp. 15-16.

-le congé doit porter sur au moins un fait constitutif de faute dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent. La Cour de cassation a considéré que «*dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié*»⁴

- en cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise⁵

-l'auteur du congé doit disposer du pouvoir de donner congé en qualité de titulaire ou de mandataire du titulaire de ce droit.

En l'espèce

Le respect des formes de la notification du motif grave n'est pas litigieux.

Le respect du délai de trois jours l'est : les faits invoqués sont connus depuis le 01.02.2017 or, le licenciement et les motifs sont notifiés le 20.02.2017.

En présence non pas d'un fait isolé mais d'un manquement continu comme en l'espèce à savoir, une absence injustifiée de Monsieur B. depuis le 01.02.2017, le moment à partir duquel le manquement reproché rend la collaboration impossible est laissé à l'appréciation de l'employeur. Ce dernier a laissé deux délais à Monsieur B. pour se justifier et le manquement persistait au moment du licenciement⁶.

Le délai légal est donc bien respecté.

b- Fondement du motif grave

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

⁴ Michel DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 71 qui cite Cass., 27 novembre 1989. J.L.M.B., 1990. p. 654 et obs. J. CLESSE ; Cass. 11 septembre 2006. Chron. D.S. 2007, p. 275 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 16 mai 1991. R.G. n° 11 425/84.

⁵ Idem, ibid., pp. 71 et 73.

⁶ Michel DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 78.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁷.

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi, sans comportement volontaire ou malicieux, le manque de compétence, la maladresse, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité par contre, la désinvolture est fautive et peut constituer un motif grave⁸.

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁹.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.¹⁰

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif

⁷ C. trav. Liège, division Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25.11.2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

⁸ M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8.

⁹ Cass. 12.02.2018, JTT, 2018, p. 265.

¹⁰ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pp. 1542 et suivantes.

*grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*¹¹

*« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹² – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».*¹³

En l'espèce

L'employeur précise que ce qui justifie le licenciement, c'est la désinvolture dont a fait preuve Monsieur B. en ne répondant pas aux deux mises en demeure de justifier son absence depuis le 01.02.2017 et donc indépendamment de l'envoi d'un certificat médical qu'en fait, l'employeur n'a pas reçu nonobstant la preuve de son envoi par recommandé.

La lettre de licenciement est cependant claire : Monsieur B. est licencié parce qu'à la date du 20.02.2017, il n'a pas repris le travail ou justifié son absence, nonobstant deux mises en demeure de se justifier.

Le fait à la base du licenciement est donc bien l'absence injustifiée or, Monsieur B. rapporte la preuve qu'il a dûment envoyé un certificat médical couvrant son absence du 01.02.2017 au 30.04.2017 par recommandé du 01.02.2017.

Le licenciement pour motif grave n'est donc pas justifié.

III.2. 2°. L'indemnité de rupture

Monsieur B. postule le paiement d'une somme brute de 3.504,24 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, détaillée comme suit : 6 semaines X 40 heures x 14.6010 € (soit le montant horaire mentionné par l'employeur sur le formulaire C4).

Le calcul n'est pas contesté par l'employeur.

¹¹ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

¹² Cass. 06.06.2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, S. Gilson et F. Lambinet, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

¹³H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

III.2.3°. L'indemnité pour licenciement abusif ou l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.

Monsieur B. est concerné par l'article 70 de la loi du 26.12.2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence qui applique à certains travailleurs un régime de préavis réduit soit temporairement (article 70§1^{er}) soit définitivement (article 70§4 qui prévoit deux critères supplémentaires à celui commun aux deux groupes de travailleurs).

Ce régime impacte notamment les ouvriers du secteur de la construction (relevant de la commission paritaire n° 124).

Monsieur B. est concerné par l'article 70§1^{er} et donc par le régime transitoire qui s'applique aux préavis notifiés entre le 01.01.2014 et le 31.12.2017 et qui prévoit un délai de préavis réduit.

L'article 2§5 de la convention collective de travail n° 109 prévoit que pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit (article 70§4), seul le chapitre V de la convention s'applique.

Pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70 §1^{er}, seul ce chapitre V s'applique jusqu'au 31.12.2015. A partir du 01.01.2016, ces travailleurs tombent sous l'application de la convention collective de travail, à l'exception du chapitre V.

Ce chapitre V prévoit en son article 11 une règle de licenciement abusif similaire à l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail :

« Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5, auxquels le présent chapitre s'applique, on entend par licenciement abusif le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs invoqués pour le licenciement.

Sans préjudice de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui licencie abusivement un travailleur engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à ce travailleur une indemnité correspondant à six mois de rémunération, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée au troisième alinéa est due indépendamment du fait que le travailleur a été licencié avec ou sans préavis; elle ne peut être cumulée avec l'indemnité prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou à l'article 118, § 3, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales ».

2.

Monsieur B., sur base de ces textes, devrait donc se voir appliquer la convention collective de travail n°109 et le régime du licenciement manifestement déraisonnable puisqu'il est licencié après le 31.12.2015.

La doctrine a mis en évidence l'étrangeté de la discordance entre la date d'expiration du régime transitoire prévu pour les travailleurs visés par l'article 70§1er (le 31.12.2017) et celle de l'expiration de leur exclusion temporaire du champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (ces travailleurs se voient appliquer uniquement le chapitre V de la convention jusqu'au 31.12.2015) alors qu'il s'agit d'une mesure compensatoire.

L'article 11 de la convention constitue en effet une disposition plus protectrice¹⁴.

Par un arrêt du 17.09.2015, n° 116/2015, la Cour constitutionnelle a annulé l'article 70§4 de la loi sur le statut unique mais a maintenu les effets de cette disposition jusqu'au 31.12.2017, considérant :

« (...)

B.13. Par conséquent, s'il est encore raisonnablement justifié que, dans les secteurs où les partenaires sociaux et le législateur ont réalisé dans l'intervalle des efforts pour réduire les différences entre les ouvriers et les employés en matière de délais de préavis par le biais de la CCT n° 75 précitée et de la loi du 12 avril 2011 « modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel », l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique prévoit un régime transitoire qui achève l'harmonisation entre ouvriers et employés en matière de délais de préavis au 1^{er} janvier 2018, il ne peut toutefois être admis de maintenir, en ce qui concerne la catégorie des ouvriers visée par l'article 70, § 4, de la loi sur le statut unique, une discrimination illimitée dans le temps de ces travailleurs en matière de délais de préavis, sans qu'il existe pour ce faire une justification raisonnable

(...)

B.18.2. En vertu du régime actuel de l'article 70, § 1^{er}, de la loi sur le statut unique, une différence substantielle entre les ouvriers et les employés persiste encore en ce qui concerne les délais de préavis, mais cette différence cesse à tout le moins d'exister le 1^{er} janvier 2018. Le régime de cet article sera en tout état de cause applicable à la plupart des ouvriers du secteur de la construction. En ce qui concerne la différence de traitement soumise à la Cour, l'annulation non modulée de l'article 70, § 4, attaqué entraînerait une insécurité juridique considérable et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs qui, du fait de cette annulation, seraient immédiatement confrontés à l'obligation de respecter des délais de préavis bien plus importants que ceux qui sont fixés par la disposition attaquée. B.19. Les effets de l'article 70, § 4, annulé doivent dès lors être maintenus jusqu'au 31 décembre 2017 au plus tard.

(...) »

La cour constitutionnelle a donc égard à la nature de la matière socio-économique concernée et à la circonstance que l'adaptation des délais de préavis dans l'intérêt des

¹⁴ M. Verwilghen et N. Van Kerrebroeck, Harmonisation des statuts ouvriers – employés, Etat des lieux après la Loi sur le Statut Unique, Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 202-203 ; . Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 22 à 24.

ouvriers s'accompagne de la crainte d'une perte d'emplois encore plus grande en pleine période de crise sur le marché du travail.

Par contre, elle a considéré (se référant à l'avis du Conseil d'Etat sur la disposition litigieuse) que l'argument de la pénurie sur le marché du travail pour justifier le régime applicable aux travailleurs visés à l'article 70§4 de la loi n'est pas pertinent s'agissant justement d'une situation le plus souvent temporaire.

Les justifications retenues par le législateur tenant à la nécessité de préserver la protection sociale de cette catégorie spécifique de travailleurs (celles des travailleurs occupés sur des lieux de travail/chantiers temporaires ou mobiles par rapport aux travailleurs occupés sur les lieux de travail fixes) n'ont pas été accueillies par la Cour constitutionnelle pour justifier raisonnablement le caractère illimité dans le temps de la mesure : le risque couru n'est pas plus grand pour cette catégorie en cas d'adaptation immédiate des délais de préavis et le législateur peut adopter des mesures pour lutter contre les effets secondaires qu'entraînerait l'harmonisation des délais de préavis, sans la mettre en cause.

La Cour constitutionnelle souligne en outre qu'en créant ce groupe spécifique de travailleurs, le législateur fait naître de nouvelles différences de traitements entre les travailleurs de ce secteur sur base de critères (emploi sans lieu fixe de travail et exercice « habituel » des activités énumérées) sans pertinence suffisante avec l'objectif de protection sociale déclaré : pourquoi seule cette catégorie mérite-t-elle ce besoin de protection et pas les autres ouvriers du même secteur ?

Il résulte de cet enseignement qu'il convient, sous peine de créer une discrimination injustifiée, de traiter de la même manière les ouvriers des secteurs visés par l'article 70 de la loi. Il n'est donc pas justifié qu'une partie de ceux-ci qui se voient appliquer le même régime transitoire qui prend fin au 31.12.2017 ne se voient pas accorder, pour la même période, la mesure protectrice dont l'objectif est de compenser l'application de délais de préavis réduits.

Outre le fait que la date du 31.12.2015 applicable aux ouvriers visés par l'article 70§1^{er} de la loi n'est nullement justifiée dans la convention collective de travail n°109, le principe de *levelling up* justifie que la date du 31.12.2017 qui est applicable aux ouvriers visés par l'article 70§4 de la loi au terme de l'arrêt de la Cour constitutionnelle soit retenue pour l'ensemble des ouvriers de ce secteur.

L'échéance antérieure à la date du 31.12.2017 prévue dans l'article 2§2al.2 de la convention collective de travail n° 109 doit donc être écartée en application de l'article 159 de la constitution puisqu'elle crée une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la constitution.

3.

En l'espèce, la demande de Monsieur B. fondée sur un licenciement survenu le 20.02.2017 doit donc être examinée au regard de l'article 11 de la convention collective de travail n°109.

Est donc abusif le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui ne

sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La charge de la preuve repose sur l'employeur.

La cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur¹⁵.

La Cour de cassation, dans deux arrêts des 27.09.2010 et 22.11.2010¹⁶ qui visent l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail, considère que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable* ».

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹⁷.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁸

Dans un arrêt du 15.10.2018, la cour de Cassation¹⁹ a exclu de lier l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement au sens de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 03.07.1978 à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive.

En l'espèce, il n'est donc pas pertinent dans le chef de Monsieur B. de souligner qu'il n'a commis aucune faute aussi minime soit-elle puisqu'il avait dûment justifié son incapacité.

La cour considère que le licenciement est en lien avec la conduite du travailleur.

Nonobstant la certitude que Monsieur B. avait dûment justifié son incapacité de travail, il était élémentaire dans son chef de répondre à deux courriers envoyés par son employeur et par recommandé le mettant en demeure de se justifier à défaut d'avoir reçu un certificat de prolongation d'incapacité. Cette attitude relève de l'exécution de bonne foi

¹⁵ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, pp. 237 et s.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010, pp. 335 et s.

¹⁶ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pp. 65 et s. ; Chr. D. S., 2011, pp. 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pp. 8 et 9 ; C. trav. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332.

¹⁷ J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p. 327 et svtes, n° 82-83.

¹⁸ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes.

¹⁹ Cass., 15.10.2018, S.18.0010.F/16.

de la convention de travail et même tout simplement du bon sens et était de nature à mettre fin à toute confusion et à tout risque de rupture qui était expressément envisagée par l'employeur qui, de son côté, a respecté ce principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail en s'inquiétant de la cause de l'absence du travailleur avant de tirer les conséquences du manquement qu'il croyait légitimement pouvoir poser.

Monsieur B. a, à tort, délibérément choisi de ne pas répondre à ces deux mises en demeure.

4.

La cour souligne, surabondamment, que la conclusion ne serait pas différente si le régime du licenciement manifestement déraisonnable trouvait à s'appliquer en lieu et place de celui du régime de licenciement abusif : le motif invoqué par l'employeur est légal puisqu'il présente un lien avec la conduite du travailleur qui n'a pas répondu à deux mises en demeure, il n'est pas contesté en fait (Monsieur B. précise bien qu'il a estimé n'avoir aucune obligation de répondre à ces mises en demeure) et est en lien de causalité avec le licenciement.

Monsieur B. ne démontre pas le contraire.

Ce licenciement est légitime au regard du contrôle marginal auquel est astreint le juge sachant qu'il ne peut être soutenu que cette décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable dans les mêmes circonstances de la cause et après avoir pris la précaution d'envoyer deux demandes de justification.

La demande de condamnation à une indemnité pour licenciement abusif est donc non fondée et le jugement est réformé sur ce chef de demande.

IV. LES DEPENS

Les parties ont chacune liquidé leurs dépens à la somme de 1.320 € étant l'indemnité de procédure de base et chacune demande la condamnation de son adversaire à ce montant pour chaque instance.

L'article 1017 alinéa premier du Code Judiciaire précise que tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré.

Le terme « compenser » est impropre puisqu'il s'agit en fait du mécanisme par lequel le juge répartit les dépens entre les parties adverses²⁰.

En l'espèce, chacune des parties succombe sur un des deux chefs de demande.

²⁰ J-F. VANDROOGENBROECK et B. DE CONINCK, La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocats, J.T. 2008, p.583.

La cour répartit en conséquence les dépens à concurrence de moitié entre chacune d'elle. Chaque partie supportera donc ses propres frais et dépens en ce y compris la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017) pour la procédure d'appel. L'employeur gardera cette contribution à sa charge pour l'instance d'appel et le travailleur gardera à sa charge la contribution due pour la première instance.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture mais réforme ce jugement en ce qu'il l'a condamné à une indemnité pour licenciement abusif et aux dépens;

Dit cette demande non fondée et déboute Monsieur B. de ce chef de demande tant dans sa version principale que subsidiaire ;

Délaisse à chacune des parties ses propres frais et dépens après répartition de ceux-ci en application de l'article 1017 du Code judiciaire ;

Condamne Monsieur B. à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € pour la première instance et condamne l'employeur à cette même contribution due pour l'instance d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mme M. DURIAUX, Conseiller faisant fonction de Présidente,
M. D. JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J. MORDAN, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **3^{ème} Chambre F** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège, **le QUINZE OCTOBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, par la Présidente de la chambre,

assistée de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,